



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Steven Spragg et autres,

plaignants,

et

The London Technical Employees Association,

intimé,

et

Communications Rogers Câble inc.,

employeur.

Dossier du Conseil : 28821-C
Référence neutre : 2011 CCRI 610
Le 14 octobre 2011

Le Conseil était composé de M^e Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres.

Représentants des parties inscrits au dossier

Steven Spragg et autres, en leur propre nom;

M^e Jennifer L. Costin, pour The London Technical Employees Association;

M^e Brian P. Smeenk, pour Communications Rogers Câble inc.

I – Nature de la demande

[1] Le 17 juin 2011, neuf techniciens – divertissement à domicile (les TDD ou les plaignants) qui travaillent pour Communications Rogers Câble inc. (Rogers ou l'employeur) à London (Ontario), ont déposé une plainte en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) contre The London Technical Employee Association (le LTEA ou le syndicat). Les TDD allèguent que le syndicat a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi et qu'il a donc manqué au devoir de représentation juste auquel il était tenu envers eux.

[2] Cette plainte a été examinée par un banc du Conseil composé de M^e Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres. Après avoir examiné les observations écrites des parties, le Conseil a exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 16.1 du *Code* afin de trancher la plainte sans tenir d'audience.

II – Contexte

[3] Il y a environ 30 ans, l'employeur a reconnu volontairement le LTEA à titre de représentant d'un groupe d'employés techniques de Rogers travaillant à London (Ontario). Au fil des ans, les parties ont négocié une série de conventions collectives. Le 12 mars 2010, le LTEA a présenté une demande au Conseil en vertu de l'article 24.1 du *Code* (dossier du Conseil n° 28017-C) en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur. À ce moment-là, le syndicat et l'employeur étaient parties à une convention collective en vigueur du 1^{er} novembre 2005 au 31 juillet 2010. Cette convention collective stipulait notamment ce qui suit :

Il est entendu que le LTEA représente les employés occupant tous les postes techniques ne faisant pas partie de la catégorie des postes de gestion qui figurent à la liste des échelles salariales du LTEA, en plus des techniciens -divertissement à domicile (TDD), qui sont rémunérés à la tâche. La convention du LTEA remplace les modalités d'emploi des TDD, à l'exception des questions relatives à la rémunération. Pour tout nouveau poste technique créé au bureau de London, la décision d'inclure ou non le poste dans cette liste sera prise après la rencontre et la consultation de la direction du LTEA.

...

L'employeur reconnaît l'intégrité de l'unité de négociation et la responsabilité de la direction du LTEA de négocier une convention collective qui protège la sécurité d'emploi des employés. Les TDD sont membres du LTEA. Ils travaillent exclusivement à commission, conformément à la structure de

rémunération établie par Rogers pour cette catégorie d'employés. L'employeur consultera la direction du LTEA et l'avisera 30 jours avant la mise en œuvre de toute modification des taux de rémunération.

(traduction)

[4] Dans sa demande d'accréditation, le LTEA a proposé la description d'unité de négociation suivante :

« tous les employés de Communications Rogers Câble inc. qui travaillent à partir de son bureau situé au 800, rue York, London (Ontario) qui occupent les postes de manutentionnaires, techniciens de service, techniciens - construction, planificateurs des systèmes, techniciens des réseaux, techniciens à l'entretien, techniciens de tête de réseau, techniciens de plate-forme et techniciens - divertissement à domicile ».

[5] Dans sa demande d'accréditation, le LTEA a noté que les TDD sont régis par des modalités d'emplois distinctes, lesquelles sont énoncées dans un autre document de Rogers, qui est daté du 19 août 2009.

[6] Après enquête sur la demande, le Conseil a conclu que le LTEA était un syndicat au sens du *Code* et, le 18 mai 2010, il a rendu l'ordonnance n° 9868-U en vertu de l'article 28 du *Code*, accréditant le LTEA à titre d'agent négociateur d'une unité composée de :

... tous les employés de Communications Rogers Câble inc. qui travaillent à partir de son bureau situé au 800, rue York, London (Ontario) qui occupent les postes de manutentionnaires, techniciens de service, techniciens - construction, planificateurs des systèmes, techniciens des réseaux, techniciens à l'entretien, techniciens de tête de réseau, techniciens de plate-forme et techniciens - divertissement à domicile.

[7] Le syndicat et l'employeur ont ensuite mené des négociations collectives, puis, en mai 2011, ils ont conclu une convention collective en vigueur du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2015. L'article 2 de cette convention collective, qui est intitulé « Reconnaissance » (traduction), comporte les dispositions suivantes :

2.01 Il est entendu que le LTEA représente les employés occupant tous les postes ne faisant pas partie de la catégorie des postes de gestion qui sont énumérés dans l'ordonnance d'accréditation n° 9868-U du CCRI.

2.02 En raison de l'accréditation du LTEA, toute nouvelle inclusion ou exclusion d'une catégorie d'employés existante ou future devra être faite par voie de demande devant le CCRI.

...

2.04 L'employeur reconnaît l'intégrité de l'unité de négociation et la responsabilité de la direction du LTEA de négocier une convention collective qui protège la sécurité d'emploi des employés.

(traduction)

[8] La nouvelle convention collective a été signée le 18 mai 2011. À un moment donné après cette date, les TDD ont découvert que le LTEA avait délibérément exclu le terme « TDD » de la nouvelle convention collective. Ils ont déposé leur plainte de manquement au devoir de représentation juste le 17 juin 2011.

III – Position des parties

A – Les TDD

[9] Les TDD soutiennent que, avant la présentation de la demande d'accréditation du syndicat en 2010, on leur avait dit qu'ils ne pouvaient pas être inclus dans l'unité de négociation. Cependant, le syndicat a bel et bien inclus les TDD dans sa demande d'accréditation, et les TDD font partie de l'unité de négociation pour laquelle le LTEA a été accrédité à titre d'agent négociateur. Les plaignants veulent être représentés par le LTEA et ils soutiennent que le syndicat a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi en omettant d'inclure la moindre référence à leur catégorie d'emploi dans la nouvelle convention collective.

B – Le LTEA

[10] Le LTEA explique que, avant son accréditation en 2010, les TDD étaient rémunérés à la tâche. Par conséquent, ils tiraient la totalité de leurs revenus de commissions. Le LTEA soutient que ces employés étaient régis par des modalités d'emploi établies par Rogers qui remplaçaient tous les droits en matière de rémunération que leur conférait la convention collective. Plus précisément, les modalités d'emploi des TDD qui ont été établies unilatéralement par Rogers ont trait à la rémunération, aux prestations d'invalidité de courte durée ou de longue durée, aux congés payés approuvés, aux horaires de travail, aux heures supplémentaires, aux congés annuels, aux jours fériés, aux congés mobiles, à la période de probation et à la gestion du rendement.

[11] Selon le syndicat, Rogers a réduit de 30 % les taux de rémunération à la tâche des TDD en août 2009. Cependant, vers le même moment, l'employeur a offert à chaque TDD une offre unique de devenir technicien de service et ainsi d'être payé à salaire à partir du 1^{er} janvier 2010. Ceux qui refusaient cette offre allaient continuer à être rémunérés à la tâche, conformément au document sur les « Modalités d'emploi des TDD » (traduction). Le LTEA et Rogers ont signé un protocole d'entente à ce sujet. En fin de compte, environ 14 des 23 TDD ont choisi de devenir des techniciens de service salariés.

[12] En réponse à la plainte, le LTEA a fait la déclaration suivante :

Le LTEA sentait depuis longtemps qu'il était difficile de négocier au nom des TDD, qui sont rémunérés entièrement à commission, car toutes les questions importantes sont essentiellement pécuniaires et ne peuvent donc pas faire l'objet de négociations. Lorsque le LTEA a proposé de demander l'accréditation, il a aussi fait part à ses membres de ses préoccupations quant à sa capacité de négocier efficacement pour le compte des TDD payés à commission. Par conséquent, pendant la négociation du protocole d'entente constituant l'annexe 4 et la présentation de ce protocole d'entente aux membres du LTEA, le LTEA a rencontré le groupe des TDD et l'ensemble de ses membres au moins deux fois pour leur communiquer ses préoccupations quant à sa capacité de négocier efficacement au nom des membres TDD payés à commission et pour proposer que, une fois le processus d'accréditation terminé, le LTEA se pencherait sur le retrait des TDD payés à commission de son unité de négociation.

(traduction)

[13] Le syndicat soutient avoir conseillé aux TDD de tenir compte de ses préoccupations quant à sa capacité de les représenter lorsqu'ils ont eu à choisir s'ils voulaient devenir des employés salariés. Le LTEA soutient que, lors d'une réunion générale tenue le 29 juin 2010, il a informé tous ses membres qu'il voulait faire exclure les TDD de l'unité de négociation. Le syndicat reconnaît qu'en septembre 2010, lors de la première rencontre de négociation collective, il a informé Rogers qu'il voulait faire exclure les TDD de l'unité de négociation.

[14] Le LTEA explique que, pendant les négociations, Rogers a dit qu'il voulait que les « Modalités d'emploi des TDD » (traduction) continuent à s'appliquer à ce groupe d'employés. Le LTEA fait valoir qu'il a tenté de négocier au nom des TDD, mais que Rogers a soutenu que le LTEA n'avait pas compétence pour négocier la rémunération de ce groupe de travailleurs. Selon le LTEA, trois des neuf TDD ont participé à la réunion de ratification qui a eu lieu le 19 mai 2011, et ils ont tous appuyé la convention collective qui avait été conclue.

[15] Le LTEA nie avoir dit aux TDD, à quelque moment que ce soit, qu'ils devaient être exclus de l'unité de négociation pour que le LTEA puisse être accréditée par le Conseil. Il soutient que les TDD ont participé au vote où les membres du LTEA devaient décider si le syndicat allait demander l'accréditation.

[16] Le LTEA soutient qu'il s'est penché sur la question des cotisations versées par les TDD et des services qu'il pouvait leur offrir. Il est d'avis que son unité de négociation ne forme pas un groupe cohérent pour le compte duquel il peut négocier le plus efficacement possible avec Rogers, et ce, à cause des modes de rémunération divergents des TDD et du reste des membres de l'unité de négociation. Le LTEA soutient que, lorsqu'il s'est demandé comment faire le meilleur usage de ses efforts, de ses ressources et des services qu'il peut offrir en fonction des cotisations versées, il a accordé beaucoup d'importance à l'ensemble des employés et aux intérêts des divers groupes d'employés, et il s'est efforcé de trouver le meilleur point d'équilibre. Le LTEA soutient qu'il n'a pas pris cette décision pour un motif injustifié ou en raison de sentiments personnels d'hostilité, de mauvaise volonté, de supercherie ou de malhonnêteté, mais plutôt faisant le choix qui lui permettait d'offrir la meilleure représentation à l'ensemble de ses membres.

[17] Le LTEA allègue que la plainte est prématurée, car le syndicat n'a pas encore demandé au Conseil d'exclure les TDD de son unité de négociation. Il soutient n'avoir donc rien fait qui pourrait être interprété comme un manquement au devoir de représentation juste envers les TDD. Par ailleurs, le LTEA allègue aussi que la plainte a été déposée après l'expiration du délai prescrit, car l'ordonnance d'accréditation avait été rendue le 18 mai 2010, c'est-à-dire plus d'un an avant le dépôt de la plainte, et ainsi bien après l'expiration du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*.

[18] De plus, le LTEA allègue que la nouvelle convention collective inclut les TDD en raison du renvoi à l'ordonnance d'accréditation n° 9868-U qui est fait à l'article 2.01. Selon lui, la plainte est donc fondée sur des faits erronés en ce qui a trait à l'allégation selon laquelle les TDD aient été exclus de la convention collective. Le LTEA soutient que les TDD sont encore régis par les Modalités d'emploi des TDD pour la majorité des questions qui s'appliquent à eux. Le LTEA nie avoir délibérément exclu le terme « TDD » de la nouvelle convention collective. Il soutient aussi que,

si les TDD avaient des préoccupations à cet égard, ils auraient dû en faire part au LTEA avant de déposer une plainte en vertu du *Code* (voir *Virginia McRae Jackson*, 2004 CCRI 290).

[19] Le LTEA fait valoir qu'il doit pouvoir chercher à obtenir des modifications qui sont dans le meilleur intérêt de l'ensemble de l'unité de négociation, même si ces modifications défavorisent un membre donné ou un groupe minoritaire de membres. Il soutient que, dans son processus décisionnel, il a tenu compte de tous ses membres, y compris les TDD, et a pris en considération tous les faits pertinents. Le LTEA soutient aussi qu'il a examiné et analysé toutes les options, qu'il les a présentées à ses membres pour obtenir leur avis et qu'il a pris une décision éclairée quant à la question de savoir s'il devait chercher à faire exclure les TDD de l'unité de négociation. Le LTEA nie avoir agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi.

C – Rogers

[20] Rogers soutient que, quand le LTEA a présenté sa demande d'accréditation en 2010, Rogers a accepté que les TDD fassent partie de l'unité de négociation proposée par le syndicat comme étant habile à négocier collectivement. En septembre 2010, après que le Conseil eut confirmé dans l'ordonnance n° 9868-U que l'unité de négociation incluait les TDD, les parties ont commencé à négocier.

[21] Rogers explique que, pendant ces négociations, le LTEA a indiqué que les TDD ne faisaient pas partie de l'unité de négociation. Lorsque Rogers a souligné que les TDD étaient inclus dans la description de l'unité donnée dans l'ordonnance d'accréditation, le LTEA a dit qu'il croyait pouvoir faire modifier l'ordonnance afin d'exclure les TDD. En novembre 2010, le LTEA a demandé à Rogers si ce dernier appuierait l'exclusion des TDD de l'unité de négociation, insinuant que les TDD ne voulaient pas en faire partie. Rogers a donné son accord. Rogers a fourni au Conseil une ébauche de lettre d'entente non signée qu'il avait rédigée en décembre 2010, suivant l'allégation du LTEA selon laquelle les TDD ne voulaient pas être représentés par ce dernier.

[22] Rogers soutient que les parties ont discuté de l'ébauche de lettre d'entente lors d'une rencontre de conciliation en mai 2011, et que le LTEA a alors répété que les TDD ne voulaient pas faire partie

de l'unité de négociation. L'ébauche de lettre d'entente a été révisée pendant ces négociations. Toutefois, la version modifiée de la lettre d'entente que les parties ont signée le 18 mai 2011 ne comporte aucune référence à la volonté des TDD :

Le London Technical Employees Association et Communications Rogers Câble (inc.) demandent officiellement au CCRI de modifier l'ordonnance n° 9868-U de la manière suivante :

Supprimer ... techniciens - divertissement à domicile.

Les parties ont reconnu que les annexes de rémunération actuelles (application d'une grille des salaires nationale) empêche les employés d'être représentés pleinement et valablement.

Les parties conviennent aussi que ces annexes de rémunération nuisent à l'administration du LTEA en ce qui a trait à sa capacité de négocier au nom des employés en cause...

(traduction)

[23] Rogers fait valoir qu'il n'a pas envoyé cette lettre d'entente au Conseil, mais qu'il a plutôt rencontré les TDD le 16 juin 2011 pour leur remettre une copie de leurs modalités d'emploi qui s'appliquerait l'année suivante. C'est seulement à ce moment-là que Rogers a appris que les TDD voulaient faire partie de l'unité de négociation et être régis par la convention collective. Rogers soutient que, s'il avait su cela pendant les négociations, il n'aurait jamais accepté d'exclure les TDD, de rédiger l'ébauche de lettre d'entente ou de signer la lettre d'entente datée du 18 mai 2011.

[24] Rogers précise qu'il est prêt à rencontrer le LTEA afin de négocier les modifications à la convention collective nécessaires pour y inclure les TDD.

IV – Analyse et décision

A – Respect des délais

[25] Le LTEA soutient que la plainte des TDD est soit prématurée, parce qu'elle a été déposée avant la présentation d'une demande visant à les exclure de l'unité de négociation, soit déposée après l'expiration du délai prescrit, car elle a été présentée plus de 90 jours après la date de l'ordonnance d'accréditation par laquelle les TDD ont été inclus dans l'unité de négociation. Ces deux arguments cernent mal la nature des plaintes fondées sur l'article 37 du *Code*. Le Conseil conclut que la plainte

des TDD fondée sur l'article 37 a été déposée dans le délai prescrit, car elle a été présentée dans les 90 jours de la date où les TDD ont eu ou auraient dû avoir connaissance du fait que le LTEA n'avait pas négocié pour leur compte et avait supprimé toutes les références à leur sujet dans la convention collective. Le Conseil conclut que, dans les faits, les TDD ont eu connaissance de cela au plus tôt lorsque la convention collective a été ratifiée par les membres du LTEA en mai 2011 et au plus tard, lorsqu'ils ont rencontré l'employeur le 16 juin 2011. Comme la plainte a été déposée le 17 juin 2011, il ne fait aucun doute que le délai prévu au paragraphe 97(2) du *Code* a été respecté.

B – Le bien-fondé de la plainte

[26] En l'espèce, le Conseil doit trancher la question de savoir si le fait que le LTAE n'a pas négocié au nom des TDD et a accepté de supprimer toute référence à ce groupe d'employés dans la convention collective constitue une violation de l'article 37 du *Code*. Pour les motifs énoncés ci-dessous, le Conseil conclut que le LTEA a enfreint le *Code*.

[27] La section III du *Code* établit le processus d'acquisition et d'extinction des droits de négociation. Les articles 24 et 27 du *Code* prévoient que, dans sa demande, le syndicat qui sollicite l'accréditation à titre d'agent négociateur propose l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement. Le Conseil examine alors la description de l'unité de négociation proposée, puis il détermine l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement. Si le Conseil est convaincu que le requérant est un syndicat au sens du *Code* et que le requérant a l'appui de la majorité des employés de l'unité que le Conseil juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit accréditer le syndicat à titre d'agent négociateur.

[28] L'une des conséquences importantes de l'accréditation est que le syndicat accrédité obtient immédiatement le droit exclusif de négocier collectivement au nom de tous les employés de l'unité de négociation représentée. Ce pouvoir de négociation exclusif a pour contrepartie le devoir de représentation juste, prévu à l'article 37 du *Code* :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[29] En l'espèce, le LTEA soutient qu'il était reconnu volontairement par l'employeur à titre de représentant des employés techniques à London, y compris les TDD, depuis plus de 30 ans. Quand il a présenté sa demande d'accréditation, le LTEA était lié à l'employeur par une convention collective qui allait expirer le 31 juillet 2010. Cette convention reconnaissait que le LTEA représentait les TDD, que la convention remplaçait les modalités d'emploi des TDD, à l'exclusion des questions relatives à la rémunération et que Rogers devait consulter le LTEA avant de modifier les taux de rémunération des TDD et aviser ce dernier au moins 30 jours avant la mise en oeuvre de telle modification.

[30] La définition du terme « syndicat » donnée à l'article 3 du *Code* exige que l'association ait notamment l'objectif de réglementer les relations entre employeurs et employés. Selon l'article 2 de la constitution du LTEA, ce dernier vise à promouvoir l'amélioration des conditions d'emploi dans leur ensemble au moyen de négociations collectives avec Rogers, y compris en négociant, en signant et en appliquant une convention collective ainsi qu'en tenant des discussions sur toutes les questions relatives aux relations d'employeur à employé et aux facteurs qui permettraient d'améliorer les conditions de travail et le bien-être général des employés. La suite de cette disposition de la constitution du LTEA se lit comme suit :

2.1 ... Au nom des membres, le LTEA mène des négociations et traite des questions relativement à la rémunération et à toutes les autres conditions d'emploi. Il conseille ses membres au sujet des griefs, des heures de travail et des conditions de travail. Il cherche à améliorer de manière générale les conditions de travail de ses membres.

(traduction)

[31] L'article 3 de la constitution du LTEA prévoit que « tous les membres de l'unité de négociation décrite dans la demande d'accréditation, puis dans l'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil canadien des relations industrielles peuvent devenir membre du LTEA » (traduction).

[32] Bien que le LTEA soutienne qu'il avait eu des préoccupations en 2009, voire même plus tôt, quant à sa capacité de représenter les TDD, il les a néanmoins inclus dans l'unité de négociation qu'il a proposée dans la demande d'accréditation présentée au Conseil en mars 2010. Le LTEA nie avoir dit aux TDD, à quelque moment que ce soit, qu'ils devaient être exclus de l'unité de négociation

pour que le LTEA puisse être accrédité par le Conseil. De plus, il confirme que les TDD ont participé au vote sur l'opportunité de voir le LTEA présenter une demande d'accréditation.

[33] Lorsque la demande d'accréditation a été présentée, l'employeur s'est opposé à l'inclusion d'une seule catégorie de poste dans l'unité de négociation : les techniciens des réseaux. Il ne s'est pas opposé à l'inclusion des TDD dans l'unité de négociation.

[34] Le Conseil a conclu que le LTEA était un syndicat au sens du *Code*, que l'unité de négociation proposée était habile à négocier collectivement et que le LTEA avait l'appui de la majorité des employés de cette unité. Puisque les conditions fixées par l'article 28 du *Code* étaient remplies, le Conseil a rendu l'ordonnance d'accréditation n° 9868-U le 18 mai 2010. Dès lors, le LTEA est devenu l'agent négociateur exclusif de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation suivante :

... tous les employés de Communications Rogers Câble inc. qui travaillent à partir de son bureau situé au 800 rue York, London (Ontario) qui occupent les postes de manutentionnaires, techniciens de service, techniciens - construction, planificateurs des systèmes, techniciens des réseaux, techniciens à l'entretien, techniciens de tête de réseau, techniciens de plate-forme et **techniciens -divertissement à domicile**.

(c'est nous qui soulignons)

[35] Néanmoins, l'employeur et le syndicat conviennent que le LTEA n'a présenté aucune demande au nom des TDD pendant la ronde de négociations collectives qui a eu lieu après l'accréditation. La nouvelle convention collective qui a été conclue – en vigueur du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2015 – ne comporte aucune des références aux TDD qui figuraient dans la convention collective précédente. Le Conseil rejette l'observation du LTEA selon laquelle les TDD sont « inclus par renvoi » puisque l'article 2.01 de la nouvelle convention collective mentionne l'ordonnance n° 9868-U, car le reste de la convention collective ne traite aucunement des modalités d'emploi de cette catégorie d'employés.

[36] Les observations présentées par le LTEA au sujet des décisions qu'il a prises lors des négociations collectives semblent se résumer à l'argument suivant : le LTEA a mené un type d'analyse coûts-avantages et a conclu qu'il n'avait pas les moyens de faire valoir les intérêts des TDD. En pratique, le LTEA a tout simplement abandonné les intérêts de ces employés lorsque, lors

des négociations, il a avisé l'employeur qu'il voulait faire exclure les TDD de l'unité de négociation et a demandé à l'employeur d'appuyer une demande en ce sens devant le Conseil.

[37] Le LTEA n'avait alors pris aucune mesure pour faire exclure les TDD de l'unité de négociation et, à ce jour, il n'a encore rien fait à cette fin. Le LTEA était donc l'agent négociateur exclusif des TDD pendant les négociations collectives et quand il a finalement conclu une nouvelle convention collective avec Rogers, et il l'est encore aujourd'hui. Par conséquent, pour ce qui est des TDD, tous les droits et toutes les obligations établis par le *Code* s'appliquaient au LTEA, y compris le devoir de représentation juste prévu à l'article 37.

[38] La portée du devoir prévu à l'article 37 a fait l'objet de certains débats au fil des ans. Toutefois, il semble maintenant bien établi juridiquement que, dans certaines circonstances, ce devoir peut s'étendre au processus de négociation collective. Dans *Reynolds et autres* (1987), 68 di 116; et 87 CLLC 16,011 (CCRT n° 607), le prédecesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT), a énoncé ce qui suit :

Il nous semble que les décisions rendues dans *Parsley et Harris* sont bien fondées à la base, si nous tenons compte de l'intention du législateur, qui était d'éviter que les conventions collectives soient mises en péril par des procédures engagées devant le Conseil en vertu de l'article 136.1 [maintenant l'article 37]. La décision *Harris* s'écarte sensiblement de l'affirmation plus générale faite dans *Parsley* et les décisions subséquentes, et selon laquelle les négociations, de façon générale, ont été exclues du champ d'application de l'article 136.1 [maintenant l'article 37]. Cela étant dit toutefois, nous ne savons que trop que le sens actuel de cette disposition se prête à une interprétation plus large que celle qui en a été donnée dans *Parsley* et *Harris*. Ce serait s'engager sur une pente dangereuse que de se fonder sur les termes « envers quelque employé de l'unité quant à leurs droits dans le cadre de la convention collective qui leur est applicable » pour exclure la négociation du champ d'application de l'article 136.1 [maintenant l'article 37]. Chaque fois qu'un agent négociateur siège à une table de négociation, il représente les employés membres de l'unité. Il serait donc facile de soutenir que seule la négociation d'une première convention collective est exclue. Une fois les droits de l'employé établis dans une première convention collective, on peut aisément conclure qu'un agent négociateur représente les employés membres de l'unité de négociation « quant à leurs droits dans le cadre de la convention collective qui leur est applicable », chaque fois que ces droits doivent être renouvelés. Les conventions collectives elles-mêmes stipulent souvent qu'elles demeurent en vigueur au cours des négociations qui portent sur leur renouvellement. ... Il est donc courant que des négociations aient lieu pendant que la convention collective est toujours en vigueur. Ce serait interpréter de façon très restrictive le libellé de l'article 136.1 [maintenant l'article 37] que d'affirmer que, dans des cas semblables, l'agent négociateur ne représente pas les employés membres de l'unité de négociation quant à leurs droits dans le cadre de la convention collective qui leur est applicable.

(pages 126-127)

[39] Dans *George Cairns*, 1999 CCRI 35 (RD 35), le Conseil a conclu que l'agent négociateur accrédité avait enfreint l'article 37 du *Code* parce qu'il n'avait pas rempli son rôle institutionnel d'agent négociateur envers tous ses membres après la fusion de deux unités de négociation. Dans cette affaire, le Conseil avait fusionné une unité de mécaniciens de locomotive et une unité de chefs de train qui étaient auparavant représentées par des agents négociateurs distincts. Le Conseil a ensuite accrédité la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive (la FIL) à titre d'agent négociateur de l'unité issue de la fusion. Pour conclure que la FIL avait enfreint l'article 37 du *Code* lors de la négociation d'une entente sur la composition des équipes avec VIA Rail, le Conseil a souligné que, même si la FIL était la représentante accréditée des deux groupes d'employés, elle avait agi de manière à maintenir la distinction entre ces groupes. Le Conseil a mené une analyse approfondie de la portée du devoir de représentation juste aux paragraphes 104 à 115 de la RD 35 et a énoncé ce qui suit :

[106] Le devoir de représentation juste comporte un volet de fond et un volet de procédure. Le volet de fond porte sur l'effet de la conduite du syndicat, dont les conséquences pourraient être arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi, même si elle semble légitime, par exemple lorsqu'elle a privé un certain groupe des avantages d'une convention collective. Par ailleurs, les violations procédurales comprennent les décisions prises par l'agent négociateur qui ont des répercussions défavorables sur les intérêts d'un particulier ou d'un groupe minoritaire d'employés à la suite d'un processus marqué par de l'hostilité, de la mauvaise volonté, de la discrimination ou de la mauvaise foi. Il est donc essentiel que le processus et la substance de la décision soient exempts d'arbitraire ou de mauvaise foi.

[107] Le devoir de représentation juste peut également être évalué au moyen d'un test à trois volets. Le syndicat a-t-il rempli son rôle institutionnel en représentant tous ses membres? Les droits des employés sous le régime de la négociation collective ont-ils été bien protégés? Les intérêts cruciaux liés à l'emploi, comme l'ancienneté, la discipline et la sécurité d'emploi, ont-ils été considérés dans le processus de négociation collective?

(c'est nous qui soulignons)

[40] La Cour d'appel fédérale a confirmé la RD 35 dans l'arrêt *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, 2001 CAF 133; [2001] 4 C.F. 139, dans lequel elle précisait ce qui suit :

[52] L'article 37 impose au syndicat l'obligation de représenter de façon juste ses membres dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention collective. Cette disposition ne libère pas nécessairement le syndicat du devoir en question lorsque la convention collective en cause n'est plus en vigueur. Effectivement, une fois qu'un avis de négociation collective a été donné, les conditions d'emploi ou les droits et avantages des employés de l'unité de négociation sont gelés par l'application de l'alinéa 50b) jusqu'à ce que les parties obtiennent le droit de grève ou le droit de lock-out conformément à l'article 89 [mod. par L.C. 1998, ch. 26, art. 39; 1999, ch. 31, art. 157]. Le gel prévu par la loi n'a de sens que dans la mesure où les conditions, droits ou avantages qu'il vise ont une source. Cette source est

la convention collective précédemment en vigueur. Ainsi, le syndicat est tenu, pendant la période du gel, de représenter ses membres de manière juste en ce qui concerne les conditions, droits et avantages protégés de toute modification par l'alinéa 50b).

[53] À mon avis, le devoir de représentation juste s'applique indéniablement à l'administration des questions faisant l'objet du gel. La question est de savoir si ce devoir peut s'étendre à la conduite du syndicat au cours de la négociation collective qui a lieu pendant la période du gel.

[54] VIA et la FIL soutiennent que l'application du devoir de représentation juste à la négociation collective va à l'encontre du principe des libres négociations collectives. Selon elles, cette application élargie aurait pour effet de détruire les possibilités de concession qui caractérisent fondamentalement les négociations, en empêchant le syndicat de négocier à la baisse des droits existants. Je ne suis pas d'accord. Le devoir de représentation juste n'empêche pas le syndicat de faire des concessions à l'égard des droits et avantages existants de ses membres dans le cadre du processus de négociation. Il le contraint plutôt à s'abstenir d'agir d'une manière arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi lorsqu'il fait ces concessions au cours du processus de négociation collective.

(c'est nous qui soulignons)

[41] Le devoir de représentation juste n'oblige pas le syndicat à atteindre un résultat donné lors des négociations collectives. Le Conseil a énoncé ce qui suit dans *Vergel Bugay*, 1999 CCRI 45 :

[41] En ce qui a trait à la négociation collective en tant que telle, les syndicats font généralement l'objet d'un minimum de contrôle. On estime qu'ils ont un vaste pouvoir discrétionnaire concernant la formulation de leurs revendications, qui peuvent ne pas tenir compte des désirs de particuliers ou de groupes minoritaires. Ils peuvent faire des compromis sur des points qu'ils jugent indiqués, y compris des griefs individuels, ou accepter des conditions qui sont préjudiciables à des particuliers ou à des groupes d'employés...

[42] Toutefois, lorsque l'agent négociateur formule des demandes et fait des compromis comme l'exige le processus de négociations collectives, le Conseil interdit que le processus et les résultats des décisions prises par le syndicat s'appuient sur un motif répréhensible (voir *Reynolds et autres*, précitée). Dans la RD 35, le Conseil a décrit cet exercice de pondération de la manière suivante :

[113] La pondération des intérêts et les choix ultimes sont sans l'ombre d'un doute très politiques et seront inévitablement influencés par des préférences, des valeurs et des perspectives concurrentes. Toutefois, le syndicat sera jugé sur l'objectivité dont il a fait preuve à l'égard de la question et sur son sens des responsabilités à l'égard de l'ensemble de ses membres. Il doit envisager le problème de façon raisonnable et évaluer sérieusement les divers intérêts opposés.

(c'est nous qui soulignons)

[43] En l'espèce, la preuve révèle que, pendant la ronde de négociations collectives menée en 2010 et en 2011, le LTEA a décidé délibérément qu'il ne voulait plus représenter les TDD, et ce, malgré ce que prévoyait l'ordonnance d'accréditation. Au lieu de faire les démarches nécessaires pour cesser

d'être l'agent négociateur exclusif de cette catégorie d'employés, le LTEA a simplement abandonné la défense de leurs intérêts. Bien que rien ne démontre que cette décision ait été prise de mauvaise foi, le Conseil estime qu'elle était arbitraire et qu'elle constituait donc une violation de l'article 37 du *Code*. Comme l'a affirmé le Conseil dans *Virginia McRae Jackson*, précitée :

[30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. ... On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non concernée quant aux intérêts de l'employé ... de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard...

[44] Non seulement le LTEA ne s'est pas contenté de ne pas promouvoir les intérêts des TDD pendant les négociations collectives, mais il a contribué activement à priver les TDD des quelques droits que la convention collective précédente leur accordait, lesquels sont décrits au paragraphe 3 des présents motifs. Rien ne permet de conclure que le syndicat s'est efforcé de préserver les modalités d'emploi existantes des TDD et encore moins de les améliorer. Au contraire, le syndicat s'est assuré que toutes les références aux TDD qui figuraient dans la convention collective précédente soient supprimées dans la nouvelle convention, et ce, sans explication raisonnable. Bien que le syndicat soutienne avoir pris cette décision dans l'intérêt de l'ensemble de l'unité de négociation, il n'a aucunement expliqué ou justifié en quoi le fait d'exclure tout un groupe d'employés – qu'il était d'ailleurs obligé légalement de représenter – de la convention collective favorisait les intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble. En traitant les TDD de cette manière, le LTEA a agi de manière discriminatoire et a manqué manifestement à tous les éléments des critères établis par le Conseil dans *George Cairns*, précitée :

- (1) le LTEA n'a pas rempli son rôle institutionnel, qui consiste à représenter tous ses membres;
- (2) le LTEA n'a pas protégé les droits des TDD sous le régime de la négociation collective;
- (3) le LTEA n'a pas du tout pris en considération les intérêts cruciaux des TDD liés à l'emploi, comme l'ancienneté, la discipline et la sécurité d'emploi.

[45] Compte tenu des circonstances graves qui sont en cause, le Conseil conclut que le LTEA a agi de manière arbitraire et discriminatoire, manquant ainsi au devoir de représentation juste auquel il est tenu envers les TDD, en violation de l'article 37 du *Code*.

C – Mesures de redressement

[46] Dans sa réponse à la plainte, l'employeur a précisé qu'il est prêt à rencontrer le LTEA pour négocier les modifications nécessaires à la convention collective afin d'y inclure les TDD.

[47] À titre de redressement pour la violation du *Code* commise par le LTEA, le Conseil ordonne au LTEA de rencontrer l'employeur dans les 20 jours de la date des présentes afin de négocier les modifications nécessaires. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur ces modifications dans les 90 jours suivant la date des présents motifs, toutes les questions en litige seront confiées à un seul arbitre de différends, choisi conjointement par le syndicat et l'employeur, afin qu'il rende une décision définitive et exécutoire. Le cas échéant, les frais et les dépenses liés à l'arbitrage seront supportés à parts égales par le syndicat et l'employeur.

[48] Le Conseil reste saisi de l'affaire afin de pouvoir trancher toute question relative à l'application de la présente décision.

[49] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Elizabeth MacPherson
Présidente

André Lecavalier
Membre

Norman Rivard
Membre